Auszüge aus Doktordissertationen der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Georg August-Universität zu Göttingen Jahrgang 1924

„Die fristlose Kündigung von Arbeitern und Angestellten nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und den Sondergesetzen, insbesondere nach der Gewerbeordnung"

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

von Manfred Lange aus Grimmen-Vorpommern
Gutachter: Geheimer Justizrat Professor Dr. Oertmann

A Die Wichtigkeit von Schutzvorschriften für die Gestaltung des abhängigen Arbeitsverhältnisses ist verhältnismässig spät erkannt worden und hat eigentlich erst in der allerletzten Zeit diejenige Berücksichtigung durch die Gesetzgebung gefunden, die ihr zukommt.

B I Begriffe. Unter „Arbeitsvertrag" ist im Rahmen der nachstehenden Abhandlung jeder Dienstvertrag zu verstehen, bei dem der Arbeiter als dienendes Glied in den Bereich eines fremden Unternehmens eintritt und entsprechend unter „Arbeitern und Angestellten" alle auf Grund eines privaten Vertrages in Dienste eines anderen beschäftigten Personen, soweit sie abhängige, unselbständige oder fremdbestimmte Arbeit leisten.

II a Reglung der fristlosen Kündigung. Gesetzlich geregelt ist die fristlose Kündigung im allgemeinen durch das Bürgerliche Gesetzbuch, im besonderen durch eine grössere Anzahl von Sondergesetzen. — Die grundlegenden Bestimmungen gibt § 626 BGB, der es jedem Vertragsteile ermöglicht, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn ein „wichtiger Grund" vorliegt. Wissenschaft und Praxis sehen diese Bedingung dann erfüllt, wenn ein Umstand vorliegt, mit Rücksicht auf den dem einen oder anderen Teile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht wohl mehr zugemutet werden kann. Eine erweiterte Möglichkeit zur fristlosen Kündigung gibt § 627 BGB bei Diensten höherer Art und § 1358 BGB bei Dienst-

verhältnissen von Ehefrauen. — Sonderreglungen für die verschiedenen Berufe sind in den Sondergesetzen enthalten. Für kaufmännische Angestellte gelten die Vorschriften der §§ 70—72 HGB, die ebenso wie das Bürgerliche Gesetzbuch die fristlose Kündigung allgemein aus einem wichtigen Grunde zulassen, ausserdem aber bestimmte Fälle anführen, die zur fristlosen Kündigung berechtigen, und zwar für jeden Vertragsteil je vier. — Die Reglung für gewerbliche Arbeiter ist in den §§ 123—124a GO erfolgt. Auch bei ihnen besteht die Möglichkeit der fristlosen Kündigung allgemein aus wichtigem Grunde, aber nur, wenn das Vertragsverhältnis mindestens auf vier Wochen oder wenn längere als 14-tägige Kündigungsfrist vereinbart ist; im besonderen sind 8 Fälle aufgezählt, die den Arbeitgeber, und 5, die den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigen. — Die Grundsätze für die fristlose Kündigung von technischen Angestellten sind dieselben wie bei den Handlungsgehilfen (GO §§ 123 — 124a), nur dass die Zahl der besonderen Fälle eine andere ist. — Für die Dienstverhältnisse der Schiffsmannschaften und Offiziere geben §§ 32, 58, 70, 74, 96 Seem.-O. entsprechend der Besonderheit des Seemannsberufes verschiedene besondere Fälle an, die eine fristlose Kündigung erlauben; neben ihnen gilt § 626 BGB. — Die Reglung der fristlosen Kündigung für Bergleute bezw. bergmännische Betriebsbeamte, desgl. für Schiffsmannschaften bezw. Schiffer auf Binnenschiffen und Flössen ist fast genau dieselbe wie diejenige für Arbeiter bezw. technische Angestellte (s. oben). — Bei Landarbeitern kann das Verhältnis gem. § 16 Vorl. Landarb.-O. auf Grund jedes „Umstandes, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Dienstvertrages einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann", fristlos gekündigt werden. — Bei kaufmännischen und gewerblichen Lehrverhältnissen ist einmal die Probezeit zu unterscheiden, während derer jeder Teil willkürlich fristlos kündigen kann, und weiterhin die eigentliche Lehrzeit, während derer in bezug auf sofortige Lösung des Verhältnisses die obigen Bestimmungen für kaufmännische Angestellte und gewerbliche Arbeiter mit einigen Abänderungen Geltung haben.

b Ueber die gesetzlichen Vorschriften hinaus kann eine Erweiterung der Kündigungsgründe begründet sein durch Tarifvertrag, Arbeitsordnung, Einzelvertrag oder endlich durch die Verkehrssitte; das Kräfteverhältnis dieser Rechtsquellen ergibt sich aus der angeführten Reihenfolge. Die Bedeutung der wichtigsten, des Tarifvertrages, liegt in seiner Unabdingbarkeit und in der Möglichkeit, der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Reichsarbeitsministerium; die Arbeitsordnung und der Einzelvertrag haben daher in der letzten Zeit sehr stark an Wert verloren. Die Verkehrssitte endlich gibt lediglich einen Ausfüllungsbegriff für den im einzelnen vielfach offen gebliebenen Inhalt der massgeblichen gesetzlichen und vertraglichen Vorschriften.

c Die kündigungsbeschränkenden Sondergesetze (das Betriebsrätegesetz, die Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, die Verordnung betr. Massnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -Stillegungen und das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter) lassen die privatrechtlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung im Wesentlichen unberührt und wollen nur einige sonst unvermeidliche Härten mildern.

IIIa Lohn- und Entschädigungsansprüche bei fristloser Kündigung. Bei ungerechtfertigter fristloser Lösung des Vertragsverhältnisses haftet der Arbeitnehmer gem. BGB §§ 284 ff., 325 auf Schadenersatz wegen Nichterfüllung und bekommt für die ausgefallene Arbeitszeit unter keinen Umständen Lohn; eine eventuell vereinbarte Vertragsstrafe verfällt. Hat der Arbeitgeber ungerechtfertigt entlassen, so kommt er in Annahmeverzug und der Arbeitnehmer kann seinen Lohn fordern, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. (BGB §§ 304, 324, 615); gleichgültig ist, ob ein Verschulden, ja auch, ob überhaupt eine Annahmefähigkeit des Arbeitgebers vorliegt. — Für gewerbliche Betriebe geben §§ 124b, 125, 134 GO, für kaufmännische Lehrlinge § 79 HGB, für gewerbliche Lehrlinge § 127d und g GO, für Landarbeiter § 10 Vorl. Landarb.-O. und für Schiffsmannschaften §§ 33, 72, 73, 93, 94 Seem.-O. eine Anzahl Sonderbestimmungen.

b Bei gerechtfertigter fristloser Kündigung hat im allgemeinen der Arbeitnehmer eine seine bisherigen Leistungen entsprechende Vergütung zu fordern. Hat der Arbeitnehmer aber fristlos gekündigt, ohne durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers dazu veranlasst zu sein, oder hat er durch eigenes vertragswidriges Verhalten die Kündigung des anderen Teiles veranlasst, dann hat er keinen Anspruch auf Vergütung, wenn und soweit seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den anderen Teil kein Interesse haben. Darüber hinaus entsteht für jeden Teil, der durch vertragswidriges Verhalten die Kündigung des anderen Teils veranlasst hat, eine Schadenersatzpflicht (BGB § 628). Ist der Lohn vorausbezahlt, so hat ihn der Dienstverpflichtete, wenn er den Kündigungsgrund zu vertreten hat, grundsätzlich in voller Höhe gem. BGB § 347 (verzinst von der Zeit des Empfanges an) zurückzugeben. Hat der Arbeitnehmer dagegen den Kündigungsgrund nicht zu vertreten, dann erfolgt die Herausgabe nur nach den Vorschriften der ungerechtfertigten Bereicherung (BGB §§ 812, 818, 819). Für den Fall des unverschuldeten Unglücks geben § 72 Abs. 2 HGB zugunsten der Handlungsgehilfen und § 133c Abs. 2 GO zugunsten der technischen Angestellten Sonderbestimmungen. Ferner bestehen Sonderreglungen für gewerbliche Lehrverhältnisse sowie für die Vertragsverhältnisse der Landarbeiter und der Schiffsmannschaften, die durch die besondere Eigenart dieser Berufe bedingt sind.

C Bei der Prüfung der Frage ob fristlose Kündigung im konkreten Falle statthaft ist, haben die Vertragsteile zunächst zu berücksichtigen, ob und wieweit die Bestimmungen der kündigungsbeschränkenden Sondergesetze gegeben sind, weiter haben sie zu untersuchen, ob erstens Tarifvertrag, zweitens die Arbeitsordnung, drittens der Einzelarbeitsvertrag und endlich der Ortsgebrauch die nötigen Grundlagen ergeben. Ist dies alles nicht der Fall, dann kommen — je nach Art des Berufes — entweder die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches oder die gesetzlichen Sonderreglungen in Betracht.

Druck: F. Severin, Berlin N 54, Fehrbelliner Str. 99